

Rödl & Partner

FACHOWE DORADZTWO FACHKUNDIG BERATEN

KORONAWIRUS A PRAWO PRACY
— pytania i odpowiedzi

CORONAVIRUS UND ARBEITSRECHT
— Fragen und Antworten



Rödl & Partner



Czy pracownicy mają prawo odmówić wykonania pracy, jeśli koledzy są chorzy lub ruch klientów zwiększa ryzyko choroby („Czy muszę iść do pracy”)?

Pracownik może odmówić przystąpienia do pracy, a nawet oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym przełożonego, jeżeli przebywa w miejscu pracy gdzie znajdują się osoby zarażone koronawirusem i występuje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracownika. W takiej sytuacji pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia oraz nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia. Sam fakt przebywania w miejscu pracy z osobą, która powróciła z terenów objętych koronawirusem, nie stanowi dla pracownika wystarczającego uzasadnienia dla powstrzymania się od pracy. Zagrożenie zarażenia się wirusem musi być bezpośrednie i rzeczywiste, a nie tylko potencjalne.

Haben Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht wenn Kollegen erkrankt sind oder der Kundenverkehr das Erkrankungsrisiko erhöht („Muss ich zur Arbeit“)?

Wenn sich ein Arbeitnehmer an einem Arbeitsplatz aufhält, an dem Menschen mit dem Coronavirus infiziert sind, kann er die Arbeit verweigern und sogar sich von dem Ort der Gefahr entfernen, wenn eine unmittelbare Gefahr für die Gesundheit oder das Leben des Arbeitnehmer besteht, wobei er den Vorgesetzten darüber unverzüglich zu benachrichtigen hat. Der Arbeitnehmer behält das Recht auf Entgelt und darf keine für ihn ungünstigen Konsequenzen der Arbeitsverweigerung oder der Entfernung von der Gefahrenstelle tragen. Die Tatsache, dass man sich mit einer aus dem Coronavirus-Gebiet zurückgekehrte Person aufhält, stellt dabei keine ausreichende Rechtfertigung für den Mitarbeiter die Arbeit zu verweigern. Das Risiko mit dem Virus infiziert zu werden muss unmittelbar und real sein nicht nur potenziell.



Czy pracownik może odmówić polecanej przez pracodawcę podróży służbowej do obszarów ryzyka?

Zasadniczo, pracownik może odmówić wyjazdu w delegację do obszarów zagrożonych koronawirusem ze względu na bezpośrednie zagrożenie swojego życia lub zdrowia oraz ryzyko rozprzestrzenienia choroby w kraju tzn. narażenie na niebezpieczeństwo innych osób. Dla pracodawcy i pracownika przy podejmowaniu decyzji dotyczących wyjazdu służbowego w rejon zagrożony powinny być wiążące zalecenia, komunikaty właściwych organów państwowych, w szczególności Państwowej Inspekcji Sanitarnej, czy Ministerstwa Spraw Zagranicznych. Jeżeli jednak w danym kraju występują pojedyncze przypadki koronawirusa na terenie danego kraju i brakuje szczegółowych zaleceń co do unikania podróży, pracownik nie powinien odmawiać wykonania polecenia podróży.

Kann ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber angeordnete Reisen in Risikogebiete verweigern?

Grundsätzlich darf ein Arbeitnehmer eine Dienstreise in Coronavirus-Risikogebiete wegen der direkten Gefahr für Leib und Leben und wegen dem Risiko verweigern, dass er andere Personen im Inland infiziert. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sollten bei der Entscheidung über Dienstreisen in Risikogebiete die geltenden Empfehlungen, die Meldungen der zuständigen Staatsbehörden, insbesondere diejenigen der Staatlichen Sanitätsinspektion und des Auswärtigen Amtes beachten. Gibt es aber in dem betreffenden Land nur einzelne Coronavirus-Fälle und fehlen detaillierte Reisewarnungen, so sollte der Arbeitnehmer die Dienstreiseanweisung nicht ablehnen.



Czy pracownicy mają prawo do pracy w domu (home office) lub czy można zorganizować biuro domowe?

Jednym z najbardziej kontrowersyjnych zagadnień jest możliwość wydania przez pracodawcę polecenia pracy zdalnej. Nie budzi wątpliwości możliwość świadczenia pracy zdalnej, kiedy wynika ona z porozumienia pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem. Zatem pracownikowi przebywającemu w ostatnim czasie na terytorium uznawanym za obszar zagrożenia epidemiologicznego, pracodawca może zaproponować świadczenie pracy zdalnej. Zgodnie z wyjaśnieniami wydanymi przez Państwową Inspekcję Pracy, pracodawca nie jest jednak uprawniony do jednostronnego polecenia świadczenia pracy w ramach *home office*. Możliwość polecenia pracy zdalnej na oznaczony czas przewiduje natomiast art. 3 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.

Z komentarzem [MK1]: Zaznaczyłam miejsca z nazwą ustawy, można to skrócić.

Haben Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, im Home Office zu arbeiten bzw. kann Home Office angeordnet werden?

Eines der umstrittensten Themen ist die Möglichkeit, vom Arbeitgeber Fernarbeitsbefehle zu erteilen. Es besteht kein Zweifel an der Möglichkeit der ortsungebundenen Arbeit, wenn diese sich aus einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergibt. Daher kann ein Arbeitnehmer, der sich kürzlich in dem Gebiet aufhält, das als epidemiologisches Risikogebiet gilt, vom Arbeitgeber eine ortsungebundene Arbeit angeboten bekommen. Nach den Erläuterungen der Nationalen Arbeitsinspektion ist der Arbeitgeber jedoch nicht berechtigt, einseitig die Bereitstellung von Arbeit innerhalb *home office* anzuordnen. Die Möglichkeit, für einen bestimmten Zeitraum Fernarbeit anzuordnen, ist im Art. 3 des Gesetzes über spezielle Lösungen im Zusammenhang mit der Prävention, Bekämpfung und Ausrottung von COVID-19, anderen Infektionskrankheiten und durch sie verursachten Krisensituationen vorgesehen.



Czy pracownicy muszą iść do pracy, kiedy pociągi, lokalny transport przestaje jeździć?

Brak możliwości dojazdu do pracy lub innego miejsca, w którym praca ma być świadczona nie zobowiązuje pracodawcy do zwolnienia pracownika od świadczenia pracy. Nowowprowadzona ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych daje pracodawcy uprawnienie do zlecenia pracownikowi pracy zdalnej w celu przeciwdziałania COVID-19. Tym samym pracodawca może zlecić wykonywanie pracy zdalnej w pociągu, a po opuszczeniu pociągu, do kontynuowania pracy w tym trybie (powrót do domu i następnie praca zdalna z domu). Niemniej należy mieć na uwadze, że obowiązek zapewnienia narzędzi pracy (np. laptopa, telefonu komórkowego) leży po stronie pracodawcy, zatem warunkiem podjęcia pracy przez pracownika w takiej sytuacji jest posiadanie tych narzędzi przy sobie. Pracownik może również usprawiedliwić swoją nieobecność pod warunkiem, że przedstawi stosowne przewidziane przepisami dokumenty bądź też skorzystać z urlopu na żądanie – samo takie żądanie musi zostać rozpatrzone, jednak nie w każdej sytuacji pracodawca ma obowiązek zgodzić się na taki urlop.

Müssen Arbeitnehmer zur Arbeit, wenn die Bahn (der Nahverkehr) nicht mehr fährt?

Ist es nicht möglich, den Arbeitsort oder einen anderen Ort, an dem die Arbeit verrichtet wird, zu erreichen, so ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung freizustellen. Aufgrund des neu eingeführten Gesetzes über spezielle Lösungen im Zusammenhang mit der Prävention, Bekämpfung und Ausrottung von COVID-19, anderen Infektionskrankheiten und durch sie verursachten Krisensituationen ist der Arbeitgeber berechtigt, dem Arbeitnehmer die Arbeitsleistung im Homeoffice anzuordnen, um COVID-19 entgegenzuwirken. Somit darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer damit beauftragen, in der Bahn zu arbeiten und nach dem Verlassen des Zuges sie Zuhause im Rahmen von Homeoffice fortzuführen (nach Hause zurückkehren und dann die Arbeit im Rahmen von Homeoffice. Es jedoch zu beachten, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Arbeitsmittel (z.B. einen Laptop, Mobiltelefon) zu gewährleisten. Die Aufnahme der Arbeit durch den Arbeitnehmer ist in diesem Fall dadurch bedingt, dass er diese Mittel dabei hat. Der Arbeitnehmer kann auch seine Abwesenheit in der Arbeit unter der Voraussetzung entschuldigen, dass er gesetzlich vorgeschriebene Dokumente vorlegt oder er kann Urlaub auf Verlangen in Anspruch nehmen. Dieses Verlangen muss geprüft werden und der Arbeitgeber muss diesem Urlaub nicht immer zustimmen.



Co przysługuje, jeśli pracownicy mają dzieci wymagające opieki, ponieważ szkoła i / lub przedszkole pozostają zamknięte?

Zasiłek opiekuńczy na zasadach ogólnych przysługuje m. in. ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat w przypadku nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza (a także w przypadku choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą lub dziennego opiekuna sprawujących opiekę nad dzieckiem). Zasiłek taki wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku i może być pobierany maksymalnie przez okres 60 dni w roku kalendarzowym łącznie na wszystkie dzieci/członków rodziny (art. 32 ust. 1 pkt. 1 w zw. z 33 ust. 1 i 35 ust. 1 ustawy z dnia 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa). Ostatnio takie zasiłki były wypłacane w 2019 w związku ze strajkiem nauczycieli.

Nowa ustaw o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych obowiązująca od 8.03.2020 przewiduje w art. 4 dodatkowy zasiłek opiekuńczy w przypadku zamknięcia (również wcześniej planowanego) żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza w związku z COVID -19 (tj. ze zwalczaniem zakażenia wirusem, rozprzestrzeniania się wirusa, profilaktyką oraz zwalczaniem skutków choroby). Wówczas ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat przysługuje ten dodatkowy zasiłek opiekuńczy za okres nie dłuższy niż 14 dni. Zasiłek taki wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku i nie jest wliczany do okresu 60 dni zasiłku opiekuńczego. Zasiłek ten nie może być pobierany równocześnie z zasiłkiem opiekuńczym.

Wskazane powyżej zasiłki nie przysługują, jeżeli poza ubezpieczonym są inni członkowie rodziny pozostający we wspólnym gospodarstwie domowym, mogący zapewnić opiekę dziecku.

Was zusteht, wenn Arbeitnehmer Kinder haben, die betreut werden müssen, weil Schule und/oder Kindergarten geschlossen bleiben?

Das Betreuungsgeld nach allgemeinen Grundsätzen steht u.a. denjenigen Versicherten zu, die von der Arbeitsleistung freigestellt wurden, weil Umstände vorliegen, die es erforderlich machen, dass sie ein Kind im Alter bis zu 8 Jahren wegen einer unvorhersehbaren Schließung der Kita, des Kinderclubs, des Kindergartens oder der Schule, die das Kind besucht, persönlich betreuen (auch bei einer Erkrankung

des Kindermädchens, mit dem die Eltern einen Betreuungsvertrag (poln. umowa uaktywniająca) abgeschlossen haben oder der Tagesmutter, die das Kind betreuen). Solches Betreuungsgeld beträgt 80 Prozent der Bemessungsgrundlage und darf maximal über einen Zeitraum von 60 Tagen im Kalenderjahr insgesamt für alle Kinder/Familienangehörige bezogen werden.

Artikel 4 des neuen Gesetzes über spezielle Lösungen im Zusammenhang mit der Prävention, Bekämpfung und Ausrottung von COVID-19, anderen Infektionskrankheiten und durch sie verursachten Krisensituationen, das seit dem 8. März 2020 gilt, sieht ein zusätzliches Betreuungsgeld bei (auch geplanter) Schließung der Kita, des Kinderclubs, des Kindergartens oder der Schule, die das Kind besucht, im Zusammenhang mit COVID-19 vor (d.h. mit der Bekämpfung einer Ansteckung mit dem Coronavirus, seiner Ausbreitung und mit der Bekämpfung der Folgen der Krankheit). In einem solchen Fall steht dieses zusätzliche Betreuungsgeld einem Versicherten zu, der zwecks persönlicher Betreuung eines Kindes im Alter bis zu 8 Jahren von der Arbeitsleistung freigestellt wurde, und zwar für einen Zeitraum von maximal 14 Tagen. Das zusätzliche Betreuungsgeld beträgt 80 Prozent der Bemessungsgrundlage und wird nicht zu dem Zeitraum von 60 Tagen gerechnet, der beim regulären Betreuungsgeld gilt. Das zusätzliche Betreuungsgeld kann nicht gleichzeitig mit dem regulären Betreuungsgeld bezogen werden.

Die o.g. beiden Arten des Betreuungsgelds stehen nicht zu, wenn es außer dem Versicherten auch andere Familienangehörige im gemeinsamen Haushalt gibt, die das Kind betreuen könnten.



Czy pracodawca ma jakieś obowiązki w związku z obecnym ryzykiem infekcji? Czy pracownicy muszą przestrzegać przepisanych środków ochronnych?

Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 94 pkt 4 Kodeksu pracy). Wobec tego, w razie bezpośredniego zagrożenia wirusem, pracodawca może być nie tylko uprawniony, ale i zobowiązany do wprowadzenia podwyższonych wymogów dotyczących higieny w zakładzie pracy. Przestrzegania takich zasad można wymagać od pracowników. Na mocy art. 211 pkt 7 Kodeksu pracy są oni zobowiązani do współdziałania z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Brak przestrzegania zasad wprowadzonych przez pracodawcę może zatem stanowić naruszenie obowiązków pracownika.

Gibt es Handlungspflichten des Arbeitgebers, aufgrund des aktuellen Infektionsrisikos? Müssen Mitarbeiter angeordnete Schutzmaßnahmen befolgen?

Eine der grundlegenden Verpflichtungen des Arbeitgebers ist die Gewährleistung sicherer und hygienischer Arbeitsbedingungen (Artikel 94 Punkt 4 des Arbeitsgesetzes). Daher kann der Arbeitgeber im Falle einer unmittelbaren Virusbedrohung nicht nur berechtigt, sondern auch verpflichtet sein, höhere Hygieneanforderungen am Arbeitsplatz einzuführen. Von den Mitarbeitern kann die Einhaltung solcher Regeln verlangt werden. Gemäß Artikel 211, Punkt 7 des Arbeitsgesetzes sind sie verpflichtet, mit dem Arbeitgeber und den Vorgesetzten bei der Erfüllung ihrer Pflichten in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zusammenzuarbeiten. Die Nichteinhaltung der vom Arbeitgeber eingeführten Regeln kann daher eine Verletzung der Pflichten des Arbeitnehmers darstellen.



Jakie możliwości mają pracodawcy wobec pracowników, aby ograniczyć konsekwencje ekonomiczne?

Odpowiedzią na zagrożenie kryzysem gospodarczym wynikającym z rozprzestrzeniania się wirusa COVID-19 wydaje się być, choć w niewielkim tylko stopniu, zlecenie pracownikowi pracy zdalnej. Rozwiązanie takie jest jednak miarodajne tylko w przypadku pracowników, którzy mogą wykonywać swoje obowiązki np. w domu. Nie dotyczy to jednak pracowników, których obecność w zakładzie pracy jest konieczna, np. pracowników produkcyjnych.

Odrębną kwestią jest ogólna profilaktyka w zakładzie pracy związana z przeciwdziałaniem pojawieniu i rozprzestrzenieniu się wirusa COVID-19. Obecne podwyższone ryzyko uzasadnia wprowadzenie stosownych środków mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy na stosownym poziomie. Niestety przepisy nowej ustawy nie przewidują żadnych dodatkowych uprawnień dla pracodawców, zatem sposobów działania należy doszukiwać się w dotychczas obowiązujących regulacjach. Należy przy tym pamiętać, że zastosowane środki nie mogą naruszać praw i wolności pracowników, dlatego nowe procedury postępowania powinny być jasne i precyzyjne i nie nieść za sobą ryzyka naruszenia przepisów, w szczególności prawa pracy i RODO.

Welche Möglichkeiten gegenüber Arbeitnehmer haben Arbeitgeber etwaige wirtschaftliche Folgen zu reduzieren?

Eine Antwort auf die Gefahr einer Wirtschaftskrise, der die Ausbreitung des COVID-19 zugrunde liegen kann, scheint – wenn auch nur in geringem Ausmaß – die Anordnung von Homeoffice zu sein. Diese Lösung ist jedoch nur für die Arbeitnehmer maßgebend, die ihre Aufgaben bspw. von Zuhause aus erfüllen können. Sie betrifft nicht die Arbeitnehmer, deren Anwesenheit in der Arbeit notwendig ist, z.B. Produktionsarbeiter.

Eine andere Frage sind allgemeine Schutzmaßnahmen im Arbeitsbetrieb zur Bekämpfung des Auftretens und der Ausbreitung des COVID-19. Das derzeit erhöhte Risiko begründet das Ergreifen entsprechender Maßnahmen zur Gewährleistung entsprechender Arbeitsschutz und -hygiene. Das neue Gesetz sieht leider keine zusätzlichen Berechtigungen für Arbeitgeber vor. Die Vorgehensweise regeln somit die bisher geltenden Vorschriften. Es ist dabei zu beachten, dass die ergriffenen Maßnahmen die Rechte und Freiheiten der Arbeitnehmer nicht verletzen dürfen. Deswegen müssen neue Verfahren klar und präzise sein und dürfen nicht mit dem Risiko der Verletzung der Vorschriften, insbesondere der arbeitsrechtlichen Vorschriften und der DSGVO-Regelungen, einhergehen.



Czy podejmowaniu środków mających na celu zmniejszenie ryzyka zakażenia i złagodzenie ekonomicznych konsekwencji pracodawcy należy brać pod uwagę uprawnienia rady pracowników/związków zawodowych?

Zgodnie z ustawą o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji pracodawca ma wobec rady pracowników obowiązek informowania i konsultowania m. in. działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy i podstawach zatrudnienia. Wydaje się, że może wystąpić taka konieczność w razie skierowanie znacznej liczby pracowników do pracy zdalnej. Ponadto Kodeks pracy przewiduje uprawnienia dla pracodawcy związane z jego złą sytuacją finansową m.in. zawieszenie

stosowania zakładowych przepisów prawa pracy, porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia.

Stosowanie wskazanych rozwiązań będzie wymagało poinformowania i konsultacji z radą pracowników (udziału w dyskusjach w tej kwestii), ale rada pracowników nie ma prawa głosu (podejmowanie decyzji). Duże większe uprawnienia w kwestii zawieszenia stosowania zakładowych przepisów prawa pracy lub porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia mają związki zawodowe a w razie ich braków przedstawiciele pracowników (nie mylić z radą pracowników), ponieważ pracodawca musi zawrzeć z nimi porozumienie.

Sind bei den Maßnahmen des Arbeitgebers zur Reduzierung des Infektionsrisikos und zur Milderung der wirtschaftlichen Folgen Beteiligungsrechte des Betriebsrats/ Gewerkschaften zu beachten?

Gemäß dem Gesetz über die Information von Arbeitnehmern und die Durchführung von Konsultationen mit ihnen ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat zu den Maßnahmen, die zu wesentlichen Änderungen in der Arbeitsorganisation und den Beschäftigungsgrundlagen führen können, zu informieren und zu konsultieren. Es scheint, dass eine solche Notwendigkeit auftreten könnte, wenn einer wesentlichen Zahl von Arbeitnehmern die Arbeitsleistung im Homeoffice angeordnet wird.

Darüber hinaus sieht das polnische Arbeitsgesetzbuch Rechte für den Arbeitgeber vor, die mit seiner schlechten Finanzlage verbunden sind, darunter die Aussetzung der Anwendung der betrieblichen arbeitsrechtlichen Vorschriften bzw. Vereinbarung über die Anwendung von weniger günstigen Arbeitsbedingungen. Die Anwendung der genannten Lösungen bedarf der Benachrichtigung und Konsultationen mit dem Betriebsrat (Teilnahme an diesbezüglichen Diskussionen), aber der Betriebsrat hat keine Stimmrechte (Treffen von Entscheidungen). Viel größere Rechte in Bezug auf die Aussetzung der Anwendung der betrieblichen arbeitsrechtlichen Vorschriften bzw. auf die Vereinbarung über die Anwendung von weniger günstigen Arbeitsbedingungen haben Gewerkschaften und – wenn keine Gewerkschaften tätig sind – Vertreter der Arbeitnehmer (die nicht mit dem Betriebsrat zu verwechseln sind), da der Arbeitgeber mit ihnen eine Vereinbarung abschließen muss.



Czy w przypadku tymczasowego zamknięcia zakładu pracownicy mają roszczenie o wynagrodzenie?

Zależy to od okoliczności zamknięcia.

Jeżeli zakład zostanie zamknięty na podstawie decyzji pracodawcy, ponieważ widzi ryzyko infekcji, pracodawca musi wypłacić swoim pracownikom wynagrodzenie za przestój tak zwane „postojowe”, ponieważ pracownik jest gotowy do wykonania pracy, ale nie jest to możliwe z przyczyn, za które odpowiedzialność ponosi pracodawca.

Jeśli zakład pracy zostałby zamknięty z powodu decyzji Państwowego Inspektora Sanitarnego o poddaniu wszystkich pracowników odosobnieniu w związku z podejrzeniem lub rozpoznaniem choroby zakaźnej (COVID-19), wówczas pracodawca ma obowiązek wypłaty wynagrodzenia przez pierwsze 33 dni odosobnienia. Jeśli odosobnienie trwa dłużej, od 34. dnia świadczenie pieniężne na rzecz pracownika wypłaca Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Jeśli jednak firma zostanie zamknięta z powodu ogólniej decyzji prewencyjnej władz państwowych, wydaje się, że pracodawca nie ma prawnego obowiązku wypłacania pracownikom wynagrodzenia, gdyż zamknięcie zakładu nie nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy. W takim przypadku jednak z

pewnością zostałyby wydane przepisy szczególne regulujące kwestie świadczeń pieniężnych dla pracowników.

Haben Arbeitnehmer im Fall einer vorübergehenden Betriebsschließung Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Dies hängt von den Umständen der Betriebsschließung ab.

Wenn die Betriebsschließung auf der Grundlage einer Entscheidung des Arbeitgebers erfolgt, da dieser eine Infektionsgefahr sieht, so muss der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern ein sog. „Ausfallgehalt“ zahlen, da der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung bereit ist, diese aber aus vom Arbeitgeber zu vertretenden Gründen nicht möglich ist.

Würde der Arbeitsbetrieb geschlossen, weil der Staatliche Sanitärinspektor entscheidet, für alle Arbeitnehmer Quarantäne bzw. Isolation anzuordnen, da der Verdacht einer Infektion besteht bzw. eine Infektion (Coronavirus) diagnostiziert wurde, dann wäre der Arbeitgeber verpflichtet, die Vergütung für die ersten 33 Tage der Isolation/Quarantäne auszusahlen. Dauert die Isolation/Quarantäne länger, so übernimmt ab dem 34. Tag die Sozialversicherungsanstalt die Auszahlung der Geldleistung.

Wird der Betrieb jedoch aufgrund einer von oben auferlegten, präventiven Entscheidung der Staatsbehörden geschlossen, besteht für den Arbeitgeber keine gesetzliche Verpflichtung, den Arbeitnehmern Löhne zu zahlen. Dann müssten besondere Vorschriften erlassen werden, um diese Angelegenheit zu regeln.



Co dzieje się w przypadku zarządzenia kwarantanny? Czy pracownicy nadal otrzymują pensje? Kto zwraca te koszty pracodawcy?

Osoba poddana kwarantannie ma możliwość ubiegania się o wypłatę wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo wynagrodzenia, które jest wypłacane przez pracodawcę. Po tym okresie (po 33 dnia lub 14 dla osób, które ukończyły 50 rok życia) pracownik otrzymuje zasiłek chorobowy finansowy z ubezpieczenia chorobowego.

Was passiert im behördlich angeordneten Quarantänefall? Erhalten Mitarbeiter weiterhin ihr Gehalt? Wer erstattet dem Arbeitgeber diese Kosten?

Eine Person die untere Quarantäne gem. der Anordnung der Staatliche Sanitärinspektor steht hat die Möglichkeit die Zahlung von Krankengeld zu beantragen. Für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers infolge einer Krankheit oder Isolation wegen einer Infektionskrankheit, die insgesamt bis zu 33 Tagen im Kalenderjahr dauerte, und bei einem Arbeitnehmer, der das 50. Lebensjahr vollendet hat - die insgesamt bis zu 14 Tagen im Kalenderjahr dauerte - behält der Arbeitnehmer das Recht auf Entgelts das vom Arbeitgeber gezahlt wird. Nach diesem Zeitraum (nach dem 33. Tag bzw. dem 14. Tag für Personen über 50 Jahre) hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Krankengeld das von der Krankenversicherung finanziert wird.



Czy pracodawca może zarządzić czasowe zawieszenie pracy? Czy ma wówczas obowiązek wypłaty wynagrodzenia dla pracownika?

Decyzja pracodawcy o czasowym zawieszeniu pracy, czyli np. zamknięciu biura czy wstrzymaniu produkcji z powodu obawy przed rozprzestrzenianiem się COVID-19 będzie traktowana na gruncie przepisów prawa pracy jako przerwa w wykonywaniu pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Wówczas pracownikom należy się tzw. wynagrodzenie przestojowe, wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

Jeśli zakład pracy zostałby zamknięty z powodu decyzji Państwowego Inspektora Sanitarnego o poddaniu wszystkich pracowników odosobnieniu w związku z podejrzeniem lub rozpoznaniem choroby zakaźnej (COVID-19), wówczas pracodawca ma obowiązek wypłaty wynagrodzenia przez pierwsze 33 dni odosobnienia. Jeśli odosobnienie trwa dłużej, od 34. dnia świadczenie pieniężne na rzecz pracownika wypłaca Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Należy podkreślić, że pracodawca nie ma prawnej możliwości przymusowego wysłania pracowników na urlop bezpłatny ani zwolnienia pracowników z obowiązku świadczenia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia w celu czasowego zawieszenia pracy i nie ponoszenia w tym okresie kosztów wynagrodzeń.

Kann der Arbeitgeber eine befristete Aussetzung der Arbeitsleistung anordnen? Ist er in diesem Fall verpflichtet, die Vergütung weiter zu zahlen?

Die Entscheidung des Arbeitgebers über eine befristete Aussetzung der Arbeitsleistung, d.h. z.B. über die Schließung des Büros oder die Aussetzung der Produktionstätigkeit aus Furcht vor einer Ausbreitung von COVID-19, wird arbeitsrechtlich als Unterbrechung der Arbeitsleistung aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, behandelt. In diesem Fall steht den Arbeitnehmern ein sog. „Ausfallgehalt“ zu, dessen Höhe sich aus der persönlichen Eingruppierung des jeweiligen Arbeitnehmers ergibt und als Stunden- oder Monatssatz bestimmt wird bzw., wenn dieser Vergütungsbestandteil bei der Festlegung der Vergütungsbedingungen nicht ausgesondert wurde – i.H.v. 60% der Vergütung.

Wird ein Arbeitsbetrieb aufgrund einer Entscheidung der Staatlichen Sanitärinspektion über die Anordnung der Quarantäne für alle Mitarbeiter wegen des Verdachts oder der Feststellung einer Infektionskrankheit (COVID-19) geschlossen, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Vergütung für die ersten 33 Tage der Quarantäne weiterzuzahlen. Dauert die Quarantäne länger an, so zahlt ab dem 34. Tag die Sozialversicherungsanstalt ZUS den Arbeitnehmern Geldleistungen aus.

Hervorzuheben ist, dass der Arbeitgeber keine rechtliche Möglichkeit hat, Arbeitnehmer zwangsweise in unbezahlten Urlaub zu schicken oder Arbeitnehmer zwecks befristeter Aussetzung der Arbeitsleistung ohne das Recht auf Vergütung von der Arbeitsleistung freizustellen und hierfür keine Lohnkosten zu tragen.



Czy w polskim prawie pracy są dostępne takie rozwiązania jak „Kurzarbeit” (praca w niepełnym wymiarze godzin) czy „Zeitkonto” (konto czasu pracy) tak jak w Niemczech?

W polskim prawie pracy - w przeciwieństwie do Niemiec - nie ma niestety konta czasu pracy dla pracowników, tj. niedozwolone jest, aby pracownicy pracowali przez określony czas krócej (tj. mniej godzin) a pracodawca może skorzystać z tej rezerwy godzinowej w późniejszym czasie (bez nadgodzin).

Podobnie, polskie przepisy prawa nie przewidują możliwości wprowadzenia pracy w niepełnym wymiarze godzin ze względu na przejściowe zmniejszenie regularnego czasu pracy (Kurzarbeit) spowodowane kryzysem ekonomicznym.

Podsumowując polskie przepisy prawa nie są tak elastyczne jak przepisy niemieckie i nie przewidują czasowych rozwiązań pozwalających zmniejszyć koszty pracodawcy w zakresie wynagrodzeń dla pracowników.

Gibt es im polnischen Recht die Institute der „Kurzarbeit” oder eines „Zeitkontos” wie in Deutschland?

Im polnischen Arbeitsrecht gibt es - im Gegensatz zu Deutschland - leider keine Zeitkonten für Arbeitnehmer, d.h. es ist unzulässig, dass die Arbeitnehmer eine bestimmte Zeit lang kürzer (d.h. weniger Stunden) arbeiten und der Arbeitgeber später von dieser Stundenreserve Gebrauch machen kann (ohne Überstunden).

In ähnlicher Weise sehen die polnischen arbeitsrechtlichen Vorschriften nicht vor, im Hinblick auf eine vorübergehende Verminderung der regulären Arbeitszeit aufgrund einer wirtschaftlichen Krise Kurzarbeit einzuführen.

Zusammenfassend ist festzustellen: Die polnischen arbeitsrechtlichen Vorschriften sind nicht so elastisch wie die deutschen und sehen keine befristeten Lösungen vor, die es den Arbeitgebern erlauben würden, die Lohnkosten zu senken.

→ Kontakt

GLIWICE



MICHAŁ MAJNUSZ
radca prawny
Attorney at Law (Polen)
michal.majnusz@roedl.com

KRAKÓW



KLAUDIA KAMIŃSKA-KIEMPA
radca prawny
Attorney at Law (Polen)
klaudia.kaminska-kiempa@roedl.com

POZNAŃ



KATARZYNA MAŁANIUK
radca prawny
Attorney at Law (Polen)
katarzyna.malaniuk@roedl.com

WROCŁAW



KATARZYNA BRZOZOWSKA
radca prawny
Attorney at Law (Polen)
katarzyna.brzozowska@roedl.com

WARSZAWA



IZABELA PROKOP
radca prawny
Attorney at Law (Polen)
izabela.prokop@roedl.com



MICHAŁ PROKOP
adwokat
Attorney at Law (Polen)
michal.prokop@roedl.com

Niniejsza broszura stanowi niewiążącą informację i służy ogólnym celom informacyjnym. Nie stanowi ona doradztwa prawnego, podatkowego lub gospodarczego; nie może również zastępować indywidualnego doradztwa. Przy redagowaniu broszury Rödl & Partner dołożył najwyższej staranności, jednak nie ponosi odpowiedzialności za prawidłowość, aktualność i kompletność informacji.

Rödl & Partner nie ponosi również odpowiedzialności za decyzje, które czytelnik podejmie po przeczytaniu broszury. Zawarte w niej informacje nie odnoszą się do konkretnego stanu faktycznego, dlatego w każdym przypadku należy zasięgnąć fachowej porady. Osoby wyznaczone do kontaktu są do Państwa dyspozycji.

Cała treść broszury stanowi własność intelektualną Rödl & Partner i jest objęta ochroną praw autorskich. Osoby korzystające z tych informacji mogą pobierać, drukować i kopiować treść broszury wyłącznie na własne potrzeby. Wszelkie zmiany, powielanie, rozpowszechnianie całości lub części, w jakiegokolwiek formie, wymagają uprzedniej pisemnej zgody Rödl & Partner.

Diese Broschüre ist ein unverbindliches Informationsangebot und dient allgemeinen Informationszwecken. Es handelt sich dabei weder um eine rechtliche, steuerrechtliche oder betriebswirtschaftliche Beratung, noch kann es eine individuelle Beratung ersetzen. Bei der Erstellung der Broschüre und der darin enthaltenen Informationen ist Rödl & Partner stets um größtmögliche Sorgfalt bemüht, jedoch haftet Rödl & Partner nicht für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Informationen. Die enthaltenen Informationen sind nicht auf einen speziellen Sachverhalt einer Einzelperson oder einer juristischen Person bezogen, daher sollte im konkreten Einzelfall stets fachlicher Rat eingeholt werden. Rödl & Partner übernimmt keine Verantwortung für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieses Newsletters trifft. Unsere Ansprechpartner stehen gerne für Sie zur Verfügung.

Der gesamte Inhalt der Broschüre und der fachlichen Informationen im Internet ist geistiges Eigentum von Rödl & Partner und steht unter Urheberrechtsschutz.

Nutzer dürfen den Inhalt des Newsletters nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Veränderungen, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.

www.roedl.pl